

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dalam proses pembangunan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, karena pendidikan merupakan sarana dalam membangun watak bangsa. Kebijakan program untuk meningkatkan mutu pendidikan meliputi tiga aspek utama, yaitu: *pertama*, pengembangan kurikulum berkelanjutan di semua jenjang dan jenis pendidikan. *Kedua*, meningkatkan kesejahteraan dan profesionalitas guru. *Ketiga*, pendayagunaan sarana dan prasarana pendidikan (Mulyasa, 2002: 4).

Manajemen berbasis sekolah (MBS) merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi diharapkan dapat mengembangkan pendidikan di Indonesia yang berkualitas dan berkelanjutan, baik secara makro, meso, maupun mikro (Mulyasa, 2002: 11). Manajemen atau pengelolaan merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan, alasannya tanpa manajemen tidak mungkin tujuan pendidikan diwujudkan secara optimal, efektif dan efisien. Konsep tersebut berlaku disekolah yang memerlukan manajemen sekolah, yang memberikan kewenangan penuh kepada sekolah dan guru dalam mengatur pendidikan dan pengajaran, merencanakan, mengorganisasi, mengawasi, mempertanggung jawakan, mengatur, serta memimpin sumber-sumber daya insan serta barang-barang untuk membantu

pelaksanaan pembelajaran yang sesuai dengan tujuan sekolah (Mulyasa, 2002: 20).

Tujuan penerapan MBS untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara umum baik itu menyangkut kualitas pembelajaran, kualitas kurikulum, kualitas sumber daya manusia baik guru maupun tenaga kependidikan lainnya, dan kualitas pelayanan pendidikan secara umum. Bagi sumber daya manusia peningkatan kualitas bukan hanya meningkatnya pengetahuan dan keterampilannya, melainkan meningkatkan kesejahteraannya pula (Nurkolis, 2006: 23-24).

Dalam hal ketenagaan (SDM), rendahnya kualitas SDM merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Oleh karena itu, diperlukan SDM berkualitas yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk senantiasa meningkatkan kualitasnya secara terus menerus dan berkesinambungan (*continuous quality improvement*) (Mulyasa, 2007: 4).

Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi kalau tidak ditopang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju.

Maka banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga. Apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan

misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau lembaga.

Karena itu, tentunya yang paling berperan dalam manajemen sumber daya manusia ini adalah kepala sekolah atau dalam istilah manajemennya seorang manajer disertai dengan adanya kerja sama yang baik dengan birokrasi dan para tenaga pendidik serta para karyawan dalam lingkungan sekolah. Peran seorang manajer dalam pengembangan lembaga pendidikan sangat penting, manajer harus mempunyai keahlian yang mencukupi untuk dapat melakukan manajemen yang baik. Manajer dituntut pula untuk bisa mengelola sumber daya manusia guna tercapainya tujuan pendidikan yang dicita-citakan Firman Allah:

.....إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً.... (البقرة: 30)

Artinya: “*Sesungguhnya Aku Allah hendak menjadikan khalifah (pengelola) muka bumi...*”(QS. Al-Baqorah ayat 30) (Departemen RI, 2008: 6).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah telah menciptakan seorang pemimpin di bumi ini. Yaitu seorang pemimpin yang adil dan bertanggung jawab. Begitu juga dalam pelaksanaan manajemen di sekolah, seorang pemimpin mempunyai fungsi yang sangat menentukan kualitas suatu sekolah.

Guru merupakan bagian dari Sumber Daya Manusia yang memegang peranan penting dalam perkembangan pendidikan. Undang-Undang Guru dan Dosen tahun 2005 memberi pengertian bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada

pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Mengingat bahwa pendidikan merupakan faktor yang amat penting dalam kehidupan manusia, maka proses pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai-nilai sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Hal tersebut sesuai dengan tujuan pendidikan Nasional di Negara tercinta Indonesia yang termaktub dalam Undang Undang Dasar 1945 Alinia ke-4 yaitu "*Mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia*". Tujuan Nasional ini juga dijelaskan dalam tujuan pendidikan Nasional dalam UU RI No. 20 tahun 2003 pasal 3:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan dibidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara kaffah (menyeluruh), pemerintah dalam hal ini menteri pendidikan nasional telah merencanakan "Gerakan Peningkatan Mutu Pendidikan" (Mulyasa, 2007: 31).

Peningkatan kualitas SDM merupakan persyaratan mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Kualitas SDM ditingkatkan melalui berbagai program pendidikan yang sistematis dan terarah berdasarkan kepentingan

yang mengacu pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dengan dilandasi oleh keimanan dan ketakwaan (IMTAQ) (Mulyadi, 2007: 4).

Madrasah Ibtidayah (MI) Muhammadiyah Program Khusus Kartasura merupakan suatu lembaga pendidikan yang mempunyai kualitas cukup bagus. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa indikasi, yaitu kurikulum pendidikan, output, kualitas guru, minat orang tua, bangunan gedung serta fasilitas yang ada di sekolah tersebut.

Madrasah Ibtidayah (MI) Muhammadiyah Program Khusus Kartasura memiliki kelebihan dalam pelaksanaan kurikulum yaitu memadukan antara materi agama Islam dengan materi pembelajaran umum. Sekolah tersebut juga menerapkan pembelajaran multimedia yaitu dengan disediakan laboratorium-seperti laboratorium sains, komputer dan tenaga pengajarnya rata-rata sudah menempuh S1. Proses peningkatan ini kualitas ini menyangkut semua komponen sekolah yang meliputi kegiatan proses belajar mengajar sebagai komponen pokok dan komponen sekolah lainnya yang mendukung kegiatan belajar mengajar seperti kepala sekolah, guru, laboran, pustakawan, staf administrasi.

Berkaitan dengan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti Madrasah Ibtidayah (MI) Muhammadiyah Program Khusus Kartasura sehingga madrasah tersebut menjadi salah satu madrasah swasta favorit di kartasura. Oleh karena itu, penulis mengambil judul penelitian “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Peningkatan Kualitas Sekolah (Studi

Ada beberapa istilah yang terdapat dalam judul yang perlu ditegaskan agar tidak terjadi salah penafsiran. Beberapa istilah tersebut yaitu:

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memfokuskan pada “orang” baik sebagai subjek atau pelaku dan sekaligus sebagai objek dari pelaku. Jadi bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (*planning*), diorganisasikan (*organizing*), dilaksanakan (*directing*) dan dikendalikan (*controlling*) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efisien dan efektif (Subekhi, 2012: 1).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2001: 4).

Sumber Daya Manusia sekolah di MI Muhammadiyah PK kartasura terdiri dari kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan yaitu: tenaga penunjang yang terdiri dari laborat, pustakawan, serta tenaga administrasi tata usaha sekolah.

2. Peningkatan Kualitas

Peningkatan adalah menjadikan lebih baik dari sebelumnya atau mengalami perubahan dari yang tidak baik menjadi baik, dari yang tidak berkualitas menjadi berkualitas.

Secara operasional manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah didefinisikan sebagai keseluruhan proses pendayagunaan keseluruhan komponen pendidikan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan yang diupayakan sendiri oleh kepala sekolah bersama semua pihak yang terkait atau berkepentingan dengan mutu pendidikan (Bafadal, 2006: 84).

Sebagai suatu lembaga pendidikan formal, dalam pelaksanaan pendidikannya sekolah sangat ditekankan adanya peningkatan kualitas sebagai jawaban terhadap kebutuhan dan dinamika masyarakat yang sedang berkembang, sehingga peningkatan kualitas dapat diwujudkan melalui pelaksanaan pendidikan (<http://id-pentingnya-manajemen-sumber-daya-manusia>. diakses 8 februari 2012)

3. Madrasah Ibtidayah (MI) Muhammadiyah Program Khusus Kartasura

Merupakan salah satu lembaga pendidikan swasta di bawah institusi Muhammadiyah yang mendorong anak didiknya untuk cerdas tidak hanya dalam keselarasan jasmani dan rohani, melainkan juga manifestasinya sebagai tingkah laku dan perbuatan yang berada dalam pengalaman.

Berdirinya Madrasah Ibtidayah (MI) Muhammadiyah Kartasura pada tanggal 1 januari 1970 yang sebelumnya belum menggunakan sistem Program Khusus, Program khusus (PK) digunakan di MI Muhammadiyah

Kartasura sudah dilaksanakan pada tahun 2008 yang telah disepakati oleh pihak ranting Muhammadiyah dan masyarakat sekitar tetapi belum diakui secara resmi oleh pemerintahan. Dengan adanya program ini sistem pembelajaran dan manajemennya terutama dalam sumber daya manusia lebih ditingkatkan.

Berdasarkan penegasan istilah di atas, maka dapat disimpulkan bahwa maksud dari penelitian yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Peningkatan Kualitas Sekolah (Studi Empirik MI Muhammadiyah Program Khusus Kartasura tahun pelajaran 2011/2012)” adalah untuk suatu penyelidikan ilmiah guna memperoleh data-data mengenai bagaimana manajemen sumber daya manusia agar sekolah berkualitas sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

C. Rumusan Masalah

Setelah diketahui latar belakang masalah tersebut, penulis dapat merumuskan masalah yaitu: “Bagaimana usaha kepala madrasah dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) agar sekolah MI Muhammadiyah Program Khusus Kartasura Berkualitas ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi usaha-usaha yang dilakukan kepala madrasah dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) agar sekolah MI Muhammadiyah Program Khusus Kartasura berkualitas.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Menambah Khasanah keilmuan terutama dalam bidang ilmu manajemen pendidikan, khususnya manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas.

b. Secara praktis

- 1) Bagi peneliti, Sebagai wacana untuk memperluas wawasan dan pengetahuan tentang pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk lebih meningkatkan kualitas pendidikan.
- 2) Bagi Sekolah, Sebagai bahan masukan untuk MI Muhammadiyah Program Khusus Kartasura dalam manajemen Sumber Daya Manusia dalam peningkatan kualitas.
- 3) Bagi *stakeholder* pendidikan, khususnya kepala madrasah dan pimpinan madrasah lainnya, maka hasil penelitian ini dapat menjadi sebuah acuan dalam penyelesaian masalah serta dapat pula dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dengan terciptanya sekolah yang berkualitas.

E. Kajian Pustaka

Masalah mengenai pentingnya manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola suatu sekolah sangat penting untuk diteliti. Ada beberapa penelitian yang sejenis mengenai manajemen kepemimpinan kepala

madrasah tersebut. Namun dalam hal tertentu terdapat adanya perbedaan. Beberapa penelitian yang sejenis tersebut dapat dijadikan sebagai tinjauan pokok. Antara lain adalah:

1. Uswatu Hasanah (UMS,2005) dalam skripsi yang berjudul “*manajemen pendidikan pondok pesantren Daar El-Qolam tahun ajaran 2004/2005*”, menyimpulkan bahwa bahwa pondok pesantren Daar El-Qolam telah menyesuaikan diri dengan situasi yang dihadapi dan mengambil keputusan sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan. Dalam melaksanakan manajemennya dikatakan cukup baik, karena telah menggunakan kurikulum yang sesuai dengan pemerintah. Bagi tenaga pendidik di Daar El-Qolam telah dilakukan monitoring oleh pemimpin. Pola kepemimpinan kyai sebagai rujukan dari segala masalah yang tidak dapat dipecahkan oleh masyarakat, pola ini sangat terlihat terutama pada kepemimpinan yang pertama, yang di pegang oleh Drs. KH. Ahmad Rifa’I Arif. Hal ini sangat terkait dengan kapasitas dan kredibilitas kyai tersebut. Demikian halnya dengan pergantian kepemimpinan di pondok Daar El-Qolam yang berlaku adalah system dinasti dan feodalistik atau turun-temurun berdasarkan wasiat atau semacamnya.
2. Nur Hidayati (UMS, 2007) dalam skripsinya yang berjudul *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP AL-ISLAM 1 Surakarta*, menyimpulkan bahwa unsur-unsur yang mendukung manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah SMP AL-Islam 1 Surakarta, yaitu : manajemen kurikulum, personalia, kesiswaan, keuangan,

sarana dan prasarana, supervisi pendidikan, serta hubungan sekolah dengan masyarakat. Sedangkan penanggulangan terhadap hambatan-hambatan yang ada di SMP Al-Islam 1 Surakarta yaitu dengan cara merencanakan kembali program kegiatan yang belum ada dan mengevaluasi program kegiatan yang mengalami restrukturisasi sistem manajerial yang masih memerlukan perbaikan sehingga pola manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Al-Islam 1 Surakarta mengalami peningkatan dan kemajuan di segala bidang.

3. Nanang Yusuf (UMS, 2010) dalam skripsinya yang berjudul *“manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) disekolah menengah atas (SMA) Muhammadiyah 1 Surakarta tahun ajaran 2010/2012”* menyimpulkan bahwa:

- a) Pelaksanaan manajemen kepala sekolah dalam peningkatan mutu SDM telah dilaksanakan dengan baik, yaitu dengan diadakannya jenis-jenis kegiatan yang meliputi : 1). Tersedia buku-buku baru dan bermutu 2). Progam MGMP 3). Pelatihan ESQ 4). Bekerja keras dengan pihak luar seperti pakar-pakar pendidikan maupun lembaga-lembaga pendidikan 5). Mengadakan rapat guru 6). Dre-service 7). In-service 8). Penataran workshop seminar, training atau sejenisnya 9). Pengadaan alat-alat pembelajaran.
- b) Usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengatasi hambatan sangat tepat dan sesuai. Yakni : 1). Menyadarkan dan memberikan dorongan pada guru untuk meninggalkan pola-pola lama yang kurang

efektif untuk perkembangan keberhasilan siswa kearah perubahan yang lebih baik. 2). Memantau para guru secara tidak langsung dilingkungan masyarakatnya. 3). Meminimalisir berbagai penyimpang dilingkungan sekolah. 4). Pengadaan sarana yang lebih memadai menggunakannya secara fungsional. 5). Pelatihan dalam rangka meningkatkan. 6). Memberikan guru motivasi untuk mengembangkan wawasannya dan pemanfaatan alat-alat pembelajaran teknologi. 7). Mengikut sertakan para guru dalam pelatihan-pelatihan.

- c) Usaha kepala sekolah dalam mengantisipasi hambatan yang terjadi dalam upaya peningkatan mutu SDM sebagai berikut : 1). Melakukan penyeleksian calon guru secara tidak langsung secara tidak langsung yang dibantu oleh lembaga yayasan (Muhammadiyah). 2). Memberikan semangat dan di ajak berdialog dengan guru lain. 3). Mengevaluasi kinerja guru pada periode tertentu yang dilakukan oleh dinas pendidikan dan pihak sekolah, kegiatan evaluasi ini wajib ada harus dilaksanakan secara berkelanjutan.

Penelitian sejenisnya pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, antara lain :

Mulyasa (2002) dalam bukunya yang berjudul *manajemen Berbasis Sekolah* menyatakan bahwa pada hakikatnyanya supervisi mengandung beberapa kegiatan pokok, yaitu pembinaan yang kontinu, pengembangan kemampuan professional personil, perbaikan situasi belajar-mengajar, dengan sasaran akhir pencapain tujuan pendidikan dan pertumbuhan pribadi

peserta didik. Supervisi bertujuan mengembangkan iklim yang kondusif dan lebih baik dalam kegiatan belajar-mengajar, melalui pembinaan dan peningkatan profesi guru.

Mulyasa (2007) dalam bukunya yang berjudul *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* menyimpulkan bahwa terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan untuk memotifasi tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan kinerjanya, diantaranya:

- a. Tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan.
- b. Tujuan kegiatan harus disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja.
- c. Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
- d. Pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
- e. Manfaatkan sikap-sikap, cita-cita dan rasa ingin tahu tenaga kependidikan.
- f. Usahakan untuk memperhatikan perbedaan individual tenaga kependidikan, misalnya perbedaan kemampuan, latar belakang dan sikap mereka terhadap pekerjaannya.
- g. Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberi rasa aman, menunjukkan bahwa pemimpin memperhatikan mereka, mengatur

pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap tenaga kependidikan pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.

Secara umum kualitas atau mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari sekolah atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau Sekolah yang berkualitas dibuktikan oleh tiga hal:

- a. Kualitas Alumni: Sekolah yang berkualitas pasti menghasilkan alumni yang berkualitas pula. Oleh karena itu sebaiknya menjadi pertimbangan paling utama.
- b. Kualitas Guru: Sekolah berkualitas pasti mempunyai tim pengajar yang berkualitas pula. Guru adalah narasumber untuk mendapatkan ilmu. Guru adalah pembimbing bagi peserta didik. Dan guru adalah orang tua ketika berada di sekolah.
- c. Kualitas Sarana : Sekolah yang berkualitas tentu didukung oleh sarana yang berkualitas pula. Sarana-sarana itu dapat berbentuk bangunan atau gedung dan sarana penunjang. Oleh karena itu, sebaiknya orang tua mengamati lingkungan sekolah untuk mengetahui kelengkapan sarana (<http://edukasi.kompasiana.com> Diakses 27 februari 2012).

Mutu Sekolah dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SPN)/ Standar Mutu Sekolah R.I. Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

(SNP) yang memuat 8 Standar Nasional Pendidikan menjadi bukti keseriusan pemerintah. Standar Nasional Pendidikan meliputi:

- a. Isi, b. Proses, c. Kompetensi Lulusan, d. Pendidik dan tenaga kependidikan, e. Sarana dan prasarana, f. Pengelolaan, g. Pembiayaan, dan h. Penilaian.

Dari beberapa penelitian dan teori di atas dapat diketahui bahwa penelitian yang sudah diteliti oleh Uswatun Hasanah, Nur Hayati, Nanang Yusuf dan Mulyasa lebih menfokuskan pada manajemen kepemimpinan kepala sekolah sedangkan dalam peneliti ini menfokuskan pada Manajemen Sumber Daya Manusia dalam peningkatan kualitas. Dengan demikian masalah yang diangkat dalam penelitian ini merupakan penelitian yang memenuhi unsur kebaruan, sehingga layak dijadikan objek penelitian.

F. Metode Penelitian

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan metode penelitian adalah:

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini berupa penelitian lapangan (*Field Research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif yaitu suatu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa dalam satu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alami. Dengan kata lain metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-

kata tertulis atau lesan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Moleong, 2004: 4). Dalam hal ini penelitian dilakukan di MI Muhammadiyah Program Khusus Kartasura.

2. Subjek Penelitian

Tatang (1986: 93) memberikan pengertian bahwa, subjek penelitian adalah sumber tempat memperoleh informasi, yang dapat diperoleh dari seseorang maupun sesuatu, yang mengenainya ingin diperoleh keterangan. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan berupa sumber data primer dan sumber data sekunder.

Sumber data primer yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau asli. Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah, guru dan karyawan di MI Muhammadiyah Program Khusus Kartasura. Sedangkan sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dan dokumentasi atau wawancara. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa data-data tertulis seperti data guru tetap, karyawan dan siswa, struktur organisasi, daftar inventaris dan lain-lain.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

a. Metode Wawancara (*Interview*)

Metode interview atau wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh pihak yaitu

pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2007: 189).

Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur yaitu wawancara yang pewawancaranya menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan (Moleong, 2007: 190).

Penulis menggunakan metode ini dengan cara melakukan wawancara langsung dengan kepala sekolah, pengelola sekolah dan guru MI Muhammadiyah PK Kartasura.

b. Metode Observasi atau pengamatan

Metode observasi adalah memperhatikan sesuatu dengan menggunakan mata atau pengamatan yang meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh panca indra (Arikunto, 1996: 57).

Metode ini digunakan untuk pengamatan langsung tentang aktivitas kepala sekolah, guru, siswa, tenaga kependidikan, letak dan keadaan geografis sekolah, kondisi dan situasi dalam dan luar sekolah, serta sarana prasarana sekolah.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya (Arikunto, 1998 : 159).

Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan keadaan kepala sekolah, guru, tenaga pendidik, struktur organisasi sekolah dan dokumentasi tentang sejarah berdirinya, visi, misi, cirri khusus MI Muhammadiyah PK Kartasura , prestasi madrasah dan hal-hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang ada di MI Muhammadiyah PK kartasura.

4. Metode Analisis Data

Metode analisis data menurut (Moleong, 2007: 122) adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikan ke dalam suatu pola, kategori dan ukuran dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja yang disarankan untuk menganalisis data. Data-data yang penulis dapatkan akan dianalisis dengan menggunakan metode deskripsi kualitatif yang terdiri dari tiga kegiatan, antara lain yaitu:

- a. Pengumpulan data sekaligus reduksi data, setelah pengumpulan data selesai lalu dilakukan reduksi data, yaitu menggolongkan, mengarahkan dan membuang data yang tidak perlu.
- b. Penyajian data, data yang direduksi disajikan dalam bentuk narasi.
- c. Penarikan kesimpulan/verifikasi, penarikan kesimpulan data yang telah disajikan pada tahap terakhir.

G. Sistematika Penulisan

Sebuah skripsi akan lebih sistematis jika disusun dengan sistematika yang baik. Berikut ini adalah sistematika penulisannya:

Bagian awal skripsi terdiri atas halaman judul, halaman pengesahan, nota pembimbing, pernyataan keaslian, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar lampiran. Bagian inti dibagi menjadi lima bab sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan. Pembahasan dalam bab ini meliputi: Latar Belakang Masalah, Penegasan Istilah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kajian Pustaka, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan Skripsi.

BAB II Manajemen Sumber Daya Manusia dan kualitas sekolah. Pembahasan dalam bab ini meliputi: (A) Manajemen sumber daya manusia, yang terdiri pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, sumber daya manusia dalam pendidikan. (B). Kualitas Sekolah Dasar, terdiri pengertian kualitas sekolah, peningkatan kualitas sekolah dasar, standar nasional sekolah dasar. (C). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kualitas Sekolah Dasar, terdiri kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kualitas sekolah, peningkatan kualitas sekolah lewat peningkatan kualitas SDM.

BAB III Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam peningkatan Kualitas Sekolah MI Muhammadiyah PK Kartasura tahun pelajaran 2011/2012. Pembahasan dalam bab ini meliputi dua bagian, (A). gambaran umum MI Muhammadiyah PK Kartasura, letak geografis, sejarah singkat MI Muhammadiyah PK Kartasura, struktur organisasi, visi, misi, tujuan pendidikan MI Muhammadiyah PK Kartasura, keadaan guru, karyawan, dan

siswa serta sarana prasarana. (B). memaparkan kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kualitas sekolah di MI muhammadiyah PK kartasura, peningkatan kualitas sekolah MI Muhammadiyah PK Kartasura lewat peningkatan SDM.

BAB IV Analilis Data. Pembahasan dalam bab ini meliputi analisis data tentang (1). manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kualitas sekolah MI Muhammdiyah PK Kartasura, (2). Peningkatan kualitas sekolah MI Muhammadiyah PK Kartasura lewat peningkatan SDM.

BAB V Penutup. Dalam bab ini akan dibahas mengenai kesimpulan, saran, dan kata penutup.